

## HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TENAGA PENDIDIK DENGAN KUALITAS PELAYANAN SEKOLAH DI LINGKUNGAN YAYASAN AS-SHOFA

**Rysa Maulina**  
**Azhar**  
**Rr. Sri Kartikowati**

<sup>1)</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

**ABSTRACT:** The aim of the study is to know the correlation between personality and career development educators with service quality in the school as-shofa foundation. The source of data in this study is 112 teachers in as-shofa foundation who were selected using random sampling technique. Data was analyzed that using correlation analysis. The result of this research indicate that positive relationship between personality with service quality. The correlation coefficient is 0,47 or positive relationship. The correlation career development with service quality is 0,66. While relationship between personality and career development with service quality is 0,71. The conclusion from correlation personality ( $X_1$ ) and career development ( $X_2$ ) with service quality (Y) is owning direction positive.

**Key words :** personality, career development, service quality

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dan pengembangan karier tenaga pendidik dengan kualitas pelayanan sekolah di lingkungan yayasan As-Shofa kota Pekanbaru. Sumber data penelitian ini adalah guru di lingkungan yayasan As-Shofa yang berjumlah 112 orang yang dipilih menggunakan teknik *random sampling*. Analisis data menggunakan teknik korelasi. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan kualitas pelayanan dengan koefisien korelasi sebesar 0,47. Hubungan antara pengembangan karier dengan kualitas pelayanan juga positif sebesar 0,66. Sedangkan hubungan kepribadian dan pengembangan karier dengan kualitas pelayanan menghasilkan korelasi sebesar 0,71. Kesimpulan dari variabel kepribadian ( $X_1$ ) dan pengembangan karier ( $X_2$ ) dengan kualitas pelayanan (Y) memiliki arah yang positif.

**Kata kunci :** kepribadian, pengembangan karier, kualitas pelayanan

### PENDAHULUAN

Yayasan As-Shofa merupakan yayasan yang bergerak dibidang pendidikan. Lembaga pendidikan pertama yang berada di bawah naungan yayasan ini adalah Sekolah Dasar As-Shofa yang berdiri pada tahun 1991. Saat ini yayasan As-Shofa telah memiliki empat jenjang pendidikan yaitu TK Islam As-Shofa (tahun 2005), SD Islam As-Shofa (tahun 1991), SMP

Islam As-Shofa (tahun 2000) dan SMA Islam As-Shofa (tahun 2007).

Di tengah gencarnya pembangunan sekolah swasta lainnya yang semakin menjamur di kota Pekanbaru, yayasan pendidikan Islam As-Shofa berusaha untuk tetap bertahan ditengah sekolah swasta lainnya yang memberikan berbagai macam kelebihan.

Karena itulah penulis melihat, bagaimana kualitas pelayanan pendidikan di lingkungan As-Shofa kepada masyarakat yang dengan rela mengorbankan biaya yang tinggi asalkan mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan menjanjikan masa depan yang lebih baik bagi siswanya. Karena kebutuhan pendidikan saat ini sangat menentukan ke arah mana seseorang akan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Keberhasilan suatu jasa pelayanan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada pelanggannya dalam hal ini pelanggannya adalah siswa dan wali murid. Bagaimana yayasan memberikan layanan yang berkualitas kepada para pelanggannya untuk sukses dalam mencapaitujuannya. Sekarang ini kualitas pelayanan telah menjadi perhatian utama dalam memenangkan persaingan. Kualitas pelayanan dapat dijadikan sebagai salah satu strategi lembaga untuk menciptakan kepuasan konsumen. Suatu pendidikan berkualitas tergantung pada tujuan dan yang akan dilakukan dalam pendidikan.

Karena tenaga kependidikan dan pendidik berada di garis depan atau front line, berinteraksi dengan pelanggan eksternal maupun internal. Harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik dan yayasan Islam As-Shofa dan harus mampu bersaing dengan sekolah swasta lainnya.

Dari uraian di atas permasalahan yang muncul di lingkungan yayasan adalah kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga pendidik di lingkungan yayasan mengingat bahwasanya di dalam pemberian keberhasilan suatu jasa pelayanan dalam mencapai keberhasilan tujuan yang ingin dicapai ditentukan oleh pelanggannya. Baik pelanggan dari dalam maupun dari luar. Tidak mengherankan apabila bidang pendidikan perlu untuk selalu dibenahi agar bisa memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik, baik itu untuk di dalam lingkungan yayasan maupun di luar. Tenaga pendidik dalam memberikan pelayanan harus maksimal yang mengambil motto *service excellent* bagaimana dalam pemberian pelayanan bisa lebih baik lagi. Persaingan dari sekolah-sekolah swasta

lainnya tentu membuat yayasan ini harus memberikan pelayanan yang terbaik.

Selain kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga pendidik baik itu yang diberikan oleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan juga merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas. Banyak posisi yang menuntut tenaga pendidik ini untuk bersikap luwes, komunikatif, ramah, murah senyum, tidak gampang tersinggung dan seterusnya. Dalam program rekrutmen dan penyeleksian, yayasan harus secara cermat menyaring, menyeleksi dan mempekerjakan tenaga pendidik yang bukan saja memiliki keterampilan yang tinggi dan pengetahuan yang luas, namun juga memiliki kepribadian yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Dibarengi dengan program pelatihan kompetensi kerja, rotasi pekerjaan, hal ini berpotensi meningkatkan kualitas jasa pendidikan di mata pelanggan.

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga pendidik di lingkungan yayasan sekolah sangat dipengaruhi oleh kepribadian yang dimiliki. Karena kepribadian akan menentukan bagaimana cara mereka bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya untuk memberikan pelayanan sekolah.

Disamping kepribadian yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, faktor lain yang bisa meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga pendidik adalah adanya pengembangan karier di dalam menjalankan tugasnya agar mampu bekerja lebih baik dan bisa memberikan pelayanan yang lebih maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah, Hubungan Kepribadian dan Pengembangan Karier Tenaga Pendidik dengan Kualitas Pelayanan Sekolah di Lingkungan Yayasan As-Shofa yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan kepribadian dan pengembangan karier secara bersama –

sama dengan kualitas pelayanan pendidikan di lingkungan yayasan Islam As-Shofa?

2. Seberapa besar hubungan kepribadian dengan kualitas pelayanan pendidikan di lingkungan yayasan Islam As-Shofa?
3. Seberapa besar hubungan pengembangan karier dengan kualitas pelayanan pendidikan di lingkungan yayasan Islam As-Shofa?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Hubungan antara kepribadian dengan kualitas pelayanan pendidikan di lingkungan yayasan Islam As-Shofa.
2. Hubungan pengembangan karier dengan kualitas pelayanan pendidikan di lingkungan yayasan Islam As-Shofa.
3. Hubungan antara kepribadian dan pengembangan karier secara bersama – sama dengan kualitas pelayanan pendidikan di lingkungan yayasan Islam As-Shofa.

Dalam memaknai pengertian kualitas adalah merupakan karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai “customer” dan diperoleh melalui pengukuran proses. Edwards Deming mengakui bahwa tidak mudah untuk mendefinisikan kualitas. Sehingga berdasarkan kesukaran tersebut Edwards Deming telah mendefinisikan kualitas menurut konteks persepsi “customer” dan kebutuhan serta kemauan “customer”. Pendapat Edward dapat disimpulkan bahwa kualitas merupakan persepsi masyarakat terhadap sesuatu produk barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai selera atau kemauan pelanggan.

Gaspersz dalam Total Quality Management mendefinisikan Kualitas Layanan sebagai segala sesuatu yang mampu memenuhi dan memuaskan kebutuhan pelanggan (meeting the needs of customers).

Goetsch dan Davis di dalam Tjiptono dan Diana membuat definisi kualitas yang lebih luas cakupannya kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Sedangkan Sallis mendeskripsikan kualitas layanan dalam bidang jasa yang sering dilihat dari persepsi dan kepuasan pelanggannya dalam menerima hasil yang diperoleh dalam layanan jasa.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan adalah kualitas yang terdiri dari keistimewaan dari berbagai pelayanan yang bertujuan untuk memenuhi kepuasan atas pelayanan yang didapat

Kemudian Menurut Santrock kepribadian atau personalitas adalah pemikiran, emosi dan perilaku tertentu yang menjadi ciri dari seseorang dalam menghadapi dunianya.

Masih definisi kepribadian menurut Allport dalam Winarti kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dalam diri individu yang sistem psikofisiknya menentukan karakteristik, tingkah laku serta cara berpikir seseorang.

Menurut King kepribadian (personality) sebagai suatu pola pikiran, emosi dan perilaku yang bertahan dan berbeda yang menjelaskan cara seseorang beradaptasi dengan dunia.

Disamping itu, Luthans menyatakan kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia serta situasi.

Teori trait menyatakan bahwa trait adalah karakteristik kepribadian menetap yang cenderung mengarah pada perilaku-perilaku tertentu. Trait menurut Allport adalah berbagai struktur mental yang membuat situasi yang berbeda menjadi sama bagi orang lain Artinya bahwa kepribadian individu ditentukan oleh trait atau sifat yang ada dalam dirinya, sehingga dengan trait-trait tersebutlah yang memberikan kontribusi bagaimana individu tersebut menyikapi lingkungan sosialnya. Salah seorang pendukung teori trait adalah Gordon Allport, dia menyatakan bahwa kepribadian merupakan susunan sistem psikofisik yang dinamis dalam diri individu yang unik dan mempengaruhi penyesuaian dirinya terhadap lingkungan, juga dapat diartikan bahwa

kualitas perilaku individu yang tampak dalam melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungannya secara unik.

Dari uraian pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian merupakan suatu ciri atau sifat dari individu yang menggambarkan perilaku dalam bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya.

Raymond A. Noe at al mengemukakan pengembangan karier atau keahlian dapat dilakukan dengan bergantian peran kerja dalam satu team dan pengembangan karier ini terdiri dari job rotation, transfers, promotions, downward moves and temporary assignments.

Sementara pendapat menurut Soetjipto pengembangan karier berkaitan dengan jalur penyusunan karier (Career path) yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkat teratas dalam struktur organisasi. Selain itu pendapat Justine bahwasanya Pengembangan Karier merupakan perbaikan-perbaikan yang dilakukan seseorang untuk dapat mencapai perencanaan kariernya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan Pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karier yang diinginkan sesuai dengan

perencanaan karier yang telah dibuat yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajemen karier.

## METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilaksanakan di yayasan Islam As-Shofa Pekanbaru dan subjeknya adalah tenaga pendidik di lingkungan yayasan Islam As-Shofa Pekanbaru dengan waktu penelitian ini yang dilaksanakan pada bulan September 2015 sampai Januari 2016.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang ada di lingkungan yayasan as-shofa yang berjumlah 112 tenaga pendidik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan galat taksiran untuk variabel kualitas pelayanan sekolah terhadap variabel kepribadian dan pengembangan karier tenaga pendidik ini, dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil perhitungan pengujian normalitas ini dirangkum dalam tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran Variabel Y terhadap  $X_1$  dan  $X_2$**

Galat Taksiran	N	$L_h$	$\alpha$	$L_t$	Kesimpulan
Y terhadap $X_1$	88	0,0517	0,05	0,0944	Normal
Y terhadap $X_2$	88	0,0772	0,05	0,0944	Normal

## PENGUJIAN HOMOGENITAS

Secara keseluruhan varians regresi Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  dapat dinyatakan homogen. Dengan demikian pengujian hipotesis dengan

menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan. Hasil pengujian homogenitas varians regresi secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel**  
**Hasil Uji Homogenitas**

Varians	$\chi^2_{hitung}$	$\alpha$	$\chi^2_{tabel}$	Kesimpulan
Y atas $X_1$	27,21	0,05	38,89	Homogen
Y atas $X_2$	30,77	0,05	43,37	Homogen

**Hubungan Kepribadian( $X_1$ ) dengan Kualitas Pelayanan Sekolah (Y)**

Rumusan hipotesis statistik yang akan diuji adalah;

$$H_0 : \rho_{y_1} \geq 0$$

$$H_1 : \rho_{y_1} < 0$$

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah: terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian dengan kualitas pelayanan.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel kepribadian dengan kualitas

pelayanan menghasilkan regresi b sebesar 0,45 dan konstanta atau a sebesar 36,22. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresinya  $v = 36,22 + 0,45X_1$ . Berdasarkan persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa konstanta sebesar 36,22. Hal ini berarti jika skor keadilan sebesar 0,45 skor kualitas pelayanan sekolah sebesar 36,22. Selanjutnya, untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi linearitas persamaan dengan uji F sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

**Tabel**  
**Anova untuk Uji Signifikansi Linearitas Kepribadian dengan Kualitas pelayanan**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	88	497288				
Regresi (a)	1	492902,2	492902,2			
Regresi(b/a)	1	967,2	967,2	24,33**	3,96	6,96
Sisa	86	3418,57	39,75			
Tuna Cocok	25	780,05	31,2	0,72 <sup>ns</sup>	1,70	2,12
Galat	61	2638,52	43,25			

Berdasarkan hasil uji signifikansi regresi diperoleh harga  $F_{hitung} = 24,33$  lebih besar dari harga  $F_{tabel} = 6,96$ , maka regresi sangat signifikan, dan untuk uji linieritas regresi diperoleh harga  $F_{hitung} = 0,72$  lebih kecil dari harga  $F_{tabel} = 1,70$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka berarti regresi adalah linier.

Uji keberartian koefisien korelasi antara variabel kepribadian dengan kualitas pelayanan dilakukan dengan uji t, hasil perhitungan diperoleh

harga  $t_{hitung} = 4,95$ . Dari tabel distribusi t dengan dk 26 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,00$ . Oleh karena harga  $t_{hitung}$  lebih besar harga  $t_{tabel}$ , maka disimpulkan terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan kualitas pelayanan sekolah. Dengan demikian hipotesis nol sebagaimana yang dinyatakan di atas ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif diterima. Rangkuman hasil perhitungan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi Antara  $X_1$  Dengan Y**

Korelasi Antara	Harga				
	R	$R^2$	$t_h$	$t_t$	
				$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
$X_1$ dengan Y ( $r_{y1}$ )	0,47	0,22	4,95	2,06	2,78

**Hubungan Pengembangan Karier Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) dengan Kualitas Pelayanan (Y)**

Rumusan hipotesis statistik yang akan diuji adalah;

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} < 0$$

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah: “terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karier tenaga pendidik dengan kualitas pelayanan”.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel pengembangan karier tenaga

pendidik dengan kualitas pelayanan menghasilkan regresi b sebesar 0,37 dan konstanta atau a sebesar 46,74. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresinya  $v = 46,74 + 0,37X_2$ . Berdasarkan persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa konstanta sebesar 46,74. Hal ini berarti jika skor pengembangan karier tenaga pendidik sebesar 0,37 skor kualitas pelayanan sekolah sebesar 46,74.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi sederhana tersebut dilakukan pengujian signifikansi linearitas persamaan dengan uji F sebagaimana disajikan pada tabel berikut

**Tabel**  
**Anova untuk Uji Signifikansi Linearitas Pengembangan Karier Tenaga Pendidik dengan Kualitas Pelayanan**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
					<b>5</b>	<b>1</b>
Total	88	497288				
Regresi (a)	1	492902,23	492902,23			
Regresi (b/a)	1	1933,58	1933,58	67,82	3,96	6,96
Sisa	86	2425,19	28,51			
Tuna Cocok	41	1105,49	26,96	0,90 <sup>ns</sup>	1,66	2,06
Galat	45	1346,70	29,93			

Keterangan:

\*\* = Regresi sangat signifikansi ( $F_h = 67,82 > F_t = 6,96$  pada  $\alpha = 0,01$ )

ns = Regresi berbentuk linier ( $F_h = 0,90 < F_t = 1,66$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil uji signifikansi regresi diperoleh harga  $F_{hitung} = 67,82$  lebih besar dari harga  $F_{tabel} = 6,89$ , maka regresi sangat signifikan, dan untuk uji linieritas regresi diperoleh harga  $F_{hitung} = 0,90$  lebih kecil dari harga  $F_{tabel} = 1,66$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka berarti regresi adalah linier.

Uji keberartian koefisien korelasi antara variabel pengembangan karier tenaga pendidik dengan kualitas pelayanan dilakukan dengan uji

t, hasil perhitungan diperoleh harga  $t_{hitung} = 8,21$ . Dari tabel distribusi t dengan dk 42 pada taraf signifikansi  $= 0,05$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,02$ . Oleh karena harga  $t_{hitung}$  lebih besar harga  $t_{tabel}$ , maka disimpulkan terdapat hubungan positif antara pengembangan karier tenaga pendidik dengan kualitas pelayanan sekolah. Dengan demikian hipotesis nol sebagaimana yang dinyatakan di atas ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif diterima. Rangkuman hasil perhitungan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi Antara  $X_1$  Dengan Y**

Korelasi Antara	Harga				
	R	$R^2$	$t_h$	$t_t$	
				$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
$X_1$ dengan Y ( $r_{y1}$ )	0,66	0,44	8,21	2,02	2,71

### Hubungan Kepribadian ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) secara bersama dengan Kualitas Pelayanan (Y)

Rumusan hipotesis statistik yang akan diuji adalah;

$$H_0: \rho_{y,12} = 0$$

$$H_1: \rho_{y,12} > 0$$

Hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif antara kepribadian dan pengembangan karier tenaga pendidik secara bersama dengan kualitas pelayanan sekolah. Hipotesis alternatif ( $H_1$ ), yang

menyatakan terdapat hubungan positif antara kepribadian dan pengembangan karier tenaga pendidik secara bersama dengan kualitas pelayanan sekolah. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier dan korelasi jamak. Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian hipotesis ini adalah; Pertama, menghitung persamaan regresi jamak, Kedua, uji keberartian persamaan regresi, Ketiga, uji linieritas. Dari hasil perhitungan persamaan regresi linier diperoleh persamaan regresinya,  $v = 28,90 + 0,25X_1 + 0,32X_2$ . Hasil dari pengujian keberartian regresi dan linieritasnya tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel**  
**Analisis Varians Model Regresi  $v = 28,90 + 0,25X_1 + 0,32X_2$**

Sumber varians	DK	JK	RJK	Fhitung	$F_{tabel}$	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	88					
Regresi	2	2215,04	1107,52	43,36	3,11	4,88
Sisa	85	2170,73	25,54			

Keterangan :

\*\* = Regresi sangat signifikan ( $F_h = 43,36 > F_t = 4,88$  pada  $\alpha=0,01$ )

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi regresi diperoleh harga  $F_{hitung} = 43,36$  harganya lebih besar dari harga  $F_{tabel} = 4,88$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$ , maka regresi sangat signifikan.

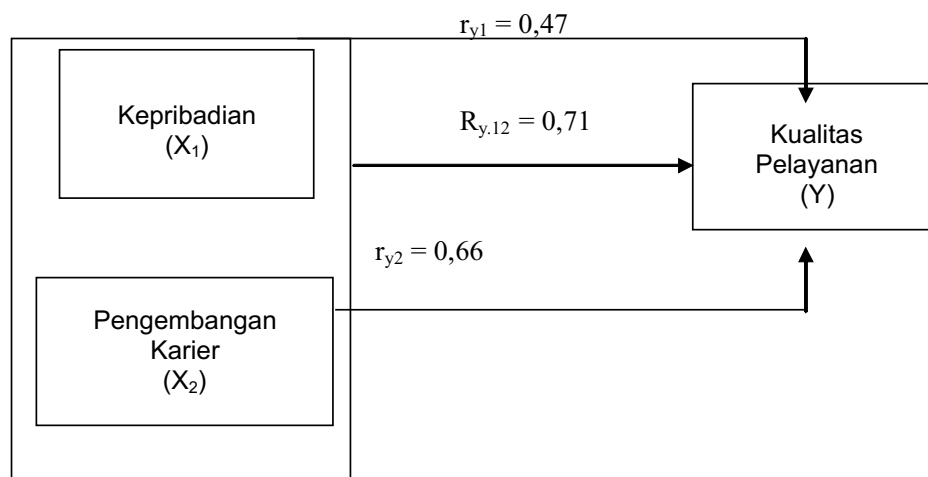
Perhitungan korelasi ganda antara kepribadian dan pengembangan karier tenaga pendidik dengan kualitas pelayanan sekolah, harga koefisien korelasi ganda ( $R_{y,12}$ ) sebesar 0,71 dan harga koefisien determinasi ( $R^2_{y,12}$ ) sebesar 0,51.

Uji keberartian koefisien korelasi jamak antara variabel kepribadian dan pengembangan karier tenaga pendidik dengan kualitas pelayanan

sekolah dilakukan dengan uji F, diperoleh harga  $F_{hitung} = 43,33$ .

Dari tabel distribusi t dengan dk 88 pada taraf signifikansi  $= 0,05$  diperoleh harga  $F_{tabel} = 43,33$ . Oleh karena harga  $F_{hitung}$  lebih besar dari harga  $F_{tabel}$ , maka disimpulkan terdapat hubungan positif antara kepribadian dan pengembangan karier tenaga pendidik dengan kualitas pelayanan sekolah. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) sebagaimana yang dinyatakan di atas ditolak, dan sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

Pola hubungan ketiga variabel penelitian ini dapat digambarkan sebagai gambar berikut ini :



**Gambar Pola hubungan antar variabel penelitian**

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis, dan uji hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan kualitas pelayanan sekolah di lingkungan yayasan as-shofa, sebesar 22%, artinya kepribadian dapat ditingkatkan melalui usaha peningkatan kualitas pelayanan sekolah.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karier dengan kualitas pelayanan sekolah di lingkungan yayasan as-shofa, sebesar 44%, artinya pengembangan

karier dapat ditingkatkan melalui usaha peningkatan kualitas pelayanan.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dan pengembangan karier secara bersama-sama dengan kualitas pelayanan sekolah di lingkungan yayasan as-shofa sebesar 51%, artinya kualitas pelayanan sekolah dapat ditingkatkan melalui usaha peningkatan kepribadian dan pengembangan karier di lingkungan yayasan as-shofa.
4. Berdasarkan kekuatan hubungan antar variabel, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, ternyata kepribadian juga dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor pengembangan karier tentang kualitas pelayanan



## IMPLIKASI

### 1. Upaya Peningkatan Kepribadian.

Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepribadian, adalah: 1) Meningkatkan kualifikasi kepribadian dengan menerapkan kode etik guru, bimbingan dan pelatihan keagamaan secara berkala, serta ikut serta dalam setiap kegiatan keagamaan dilingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat. 2) Meningkatkan motivasi dan dedikasi guru dengan membuka kesempatan berkarier ke jenjang yang lebih baik, dengan adanya promosi jabatan dan meningkatkan gaji / upah guru secara berkala

### 2. Upaya Peningkatan Pengembangan Karier

Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan pengembangan karier, adalah: 1) Antara yayasan dan guru merencanakan kerja sama terutama dalam pembelajaran dan operasional sekolah. Hal ini di maksudkan agar semua guru merasa bertanggung jawab karena para guru merasa memiliki perencanaan itu. 2) Yayasan harus menunjukkan dan menegakkan disiplin terutama terhadap diri sendiri, sehingga dapat menjadi panutan bagi para guru. Kedisiplinan yang dimaksud adalah pada hal – hal yang telah menjadi komitmen bersama meliputi sistem pengawasan. 3) Upaya meningkatkan kepribadian guru perlu diiringi terus menerus dan ditingkatkan berupa bimbingan kepada guru, karena bimbingan akan sangat berarti, manakala yayasan tidak hanya berfungsi sebagai pengawas tetapi juga mampu menyesuaikan kondisi tertentu, sehingga dapat berfungsi sebagai teman, pembina dan sebagai orang tua. 4) Yayasan hendaknya memberikan reward (penghargaan) kepada guru yang berprestasi atau kepada guru yang mempunyai dedikasi yang tinggi dan hendaknya diberikan penghargaan tersebut pada acara-acara tertentu. 5) Yayasan memberikan kesempatan pada guru untuk melanjutkan pada jenjang lebih tinggi serta memperhatikan pengembangan karier dengan pengupayakan sumber pendanaan lain yang semuanya untuk kepribadian guru

## SARAN

Berdasarkan temuan dan simpulan di atas maka peneliti menyarankan kepada pihak kepada pihak Dinas Pendidikan, kepada Sekolah dan peneliti lanjutan sebagai berikut :

Kepala Dinas Pendidikan :

Perlunya melakukan pembinaan secara berkala tentang kepribadian dan pengembangan karier yang dilakukan instansi terkait guru – guru untuk berpandangan ke masa depan tanpa memandang masa lalu dan hendaknya bersifat inovatif.

Sekolah:

1. Bagi sekolah untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini disebabkan tugas seorang guru adalah tugas yang mulia dan sangat berat dalam rangka turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Kualitas pelayanan sekolah yang tinggi berarti telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab moral yang tinggi pula.
2. Perlunya diberi kesempatan promosi kepada guru-guru ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

Peneliti :

1. Bagi guru supaya menambah informasi atau wawasan umum serta hal – hal yang berkaitan dengan bidangnya, karena untuk dapat memiliki kompetensi seorang guru harus rajin dan secara konsisten menggali informasi, pengetahuan wawasan dan pengalaman dari berbagai sumber baik dengan mengikuti training atau pelatihan, workshop, seminar, diskusi dan lain – lain. Sehingga informasi dan wawasan yang diperoleh dapat dijadikan pengetahuan dan pengalaman baru.
2. Untuk penelitian lebih lanjut melakukan penelitian tentang mengembangkan variabel bebas yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan sekolah, karena banyak faktor lain yang mempengaruhi kualitas pelayanan, selain dari kepribadian dan pengembangan karier tenaga pendidik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Budi W., Soetjipto, 2008 KISAH SUKSES PARA KAMPIUN SDM. Salemba Empat. Jakarta
- Edward Sallis., 2011, Total Quality Management In Education, IRCiSoD, Jogjakarta.
- Euis Winarti., 2007, Pengembangan Kepribadian, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono & Anastasia Diana., 2003, Total Quality Management, Andi Offset, Yogyakarta.
- Fred Luthans., 2006, Perilaku Organisasi Edisi 10, Andi, Yogyakarta.
- John W. Santrock., 2008, Psikologi Manajemen, Kencana, Jakarta.
- Justine, Sirait T., 2015 Memahami Aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Grasindo.jakarta
- Laura A. King., 2010, Psikologi Umum, Salemba Humanika, Jakarta.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan bersaing, Salemba Empat, Jakarta.
- Vincent Gaspersz., 2003, Total Quality Management, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yudrik Jahja., 2011, Psikologi Perkembangan, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.